

УДК 37.6

ББК 74.6

ПРОФЕССИОНАЛЬНОЕ ОБУЧЕНИЕ МИГРАНТОВ КАК УПРАВЛЕНЧЕСКАЯ ПРОБЛЕМА (НА МАТЕРИАЛАХ ИССЛЕДОВАНИЙ В ХМАО-ЮГРЕ)⁸

Шуклина Елена Анатольевна

*доктор социол. наук, профессор кафедры социологии и социальных
технологий управления*

Уральский федеральный университет, г. Екатеринбург

E-mail: shuklina_elena@mail.ru

PROFESSIONAL EDUCATION OF MIGRANTS AS A PROBLEM OF (EXAMPLE OF RESEARCHES IN CHMAR – UGRE

Shuklina Elena Anatolevna, doctor, professor

Ural Federal University, Ekaterinburg

АННОТАЦИЯ

В статье на материалах репрезентативных социологических исследований 2014 г. рассматриваются проблемы обучения и социокультурной адаптации трудовых мигрантов в одном из наиболее емких мигрантоемких регионов страны. Предлагаются пути решения поставленных проблем на основе анализа реальных образовательно-адаптационных практик мигрантов.

ABSTRACT

In article on materials of representative sociological researches of 2014 problems of training and sociocultural adaptation of labor migrants are considered. Solutions of the put problems on the basis of the analysis real educational and adaptation the practices of migrants are offered.

Ключевые слова: обучение трудовых мигрантов, обучение детей мигрантов, адаптация мигрантов и их детей, обучение русскому языку.

Keywords: learning of labor migrants, learning of children of migrants, adaptation of migrants and their children, learning in Russian.

⁸ Работа подготовлена при поддержке Департамента образования и молодежной политики Ханты-Мансийского автономного округа – Югры в рамках конкурса научно-исследовательских работ, имеющих фундаментальное и прикладное значение (г. Ханты-Мансийск, октябрь 2014 г., № 1282).

Важной составляющей миграционных процессов современной России является социальное воспроизводство мигрантов, одним из наиболее значимых инструментов которого выступает профессиональное образование. Этого не может не учитывать социальная политика конкретных регионов России, поскольку дезадаптационные процессы в мигрантской среде приводят к целому спектру не только экономических, но и социальных изменений, и чреваты серьезными социальными рисками.

Особенности образовательно-адаптационных практик трудовых мигрантов мы рассмотрим на основе эмпирических социологических исследований, посвященных анализу проблем обучения мигрантов, проведенных в 2014 г. в ХМАО-Югре лабораторией региональных исследований Сургутского госпедуниверситета и кафедрой социологии и социальных технологий управления Уральского федерального университета⁹.

Поскольку Российская Федерация не имеет сложившейся системы профессиональной подготовки и переподготовки мигрантов, проблемы их обучения стоят достаточно остро. Это связано с тем, что, с одной стороны, предприятия, подающие заявки на профессиональные кадры, не получают работников достаточной квалификации. С другой – сами приезжающие трудовые мигранты зачастую не ориентированы на получение образования. Помимо всего прочего, они еще и сталкиваются с различными проявлениями коррупции, проблемами психологического давления, обмана и пр.

В основных международных актах о правах человека, таких как Европейская Конвенция о правовом статусе трудящихся мигрантов (Страсбург, 24 ноября, 1977 г. – Россией не подписана) [1], Международная конвенция о защите прав всех трудящихся-мигрантов и членов их семей (принята резолюцией 45/158 Генеральной Ассамблеи ООН от 18 декабря 1990 г. – Россией не подписана) [2],

⁹ Объектом исследования стали мигранты, проходящие тестирование по русскому языку с целью получения российского гражданства (не ниже Базового уровня владения языком) или трудоустройства в Российской Федерации (уровень «Базовый для трудящихся мигрантов»). В данном случае для массового опроса применялась систематическая выборка (объемом 333 чел., интервалом – 6). Опросы продолжались в течение месяца, при этом объем генеральной совокупности составил 2000 чел., ошибка выборки 0,05 при вероятности 0,95.

указано, что «трудящиеся-мигранты пользуются равным режимом с гражданами государства работы по найму в отношении:

доступа к учебным заведениям и услугам в соответствии с условиями приема и другими правилами, действующими в отношении соответствующих заведений и услуг;

доступа к службам профессиональной ориентации и трудоустройства;

доступа в заведения и учреждения профессиональной подготовки и переподготовки» и пр.» [2].

Вместе с тем, поскольку Россией не подписаны указанные международные документы (исключением является "Договор о Евразийском экономическом союзе", подписанный в г. Астане 29.05.2014 между Россией, Казахстаном и Беларусью), то проблемы образования для трудовых мигрантов решаются, как правило, либо ими самими, либо приглашающей стороной (предприятиями, учреждениями), заинтересованной в использовании труда мигрантов, либо не решаются вовсе.

Прежде чем перейти к анализу этих проблем, рассмотрим особенности миграционных процессов в ХМАО-Югре и практики привлечения иностранных работников на региональный рынок труда.

По итогам 9 месяцев 2014 г. в автономном округе на миграционный учет по месту пребывания поставлено 204 525 иностранных граждан. Преимущественное количество иммигрантов прибыло в округ со следующими целями: работа по найму (77 % от общего числа); частные цели (18,4 %); деловая и служебная поездки (1 % и 0,15 % соответственно); учебная (0,78 %); туристическая (0,38 %); гуманитарная (0,24 %); иная (1,14 %) [3].

Более 96,5 % из общего количества въехавших на территорию автономного округа составляют граждане, прибывшие в Российскую Федерацию в порядке, не требующем получения визы. Среди них преобладают граждане: Таджикистана – 32,3 %, Узбекистана – 21,4 %, Украины – 16 %, Киргизии – 11,5 %, Азербайджана – 8 %, Казахстана – 3,4 %, Молдовы – 3,4 %, Армении – 2,1 %, Белоруссии – 2 % [4].

Среди въехавших на территорию округа иностранных граждан на основании визы традиционно преобладают граждане, прибывшие из Китая, Германии, Турции, Канады. Так, всего из указанных государств въехало уже более

2 700 человек. Далее по нисходящей следуют иностранные граждане, прибывшие из Сербии, США, Великобритании, КНДР, Испании, Италии, Нидерландов. В основном иностранные граждане прибывают на территорию самых больших городов ХМАО-Югры, имеющих стабильное экономическое положение, высокий уровень жизни населения и предоставляющих многообразные варианты трудоустройства: Сургут, Нижневартовск, Ханты-Мансийск. В целом по данным Государственной службы занятости Департамента труда и занятости населения ХМАО-Югры в округе на 2013 г. было зафиксировано 50 786 рабочих мест, на которые предполагалось привлечение иностранных работников[5].

Рассмотрим предложение перечня профессий «государства работы по найму» (термин Международной конвенции о защите прав всех трудящихся – мигрантов и членов их семей), которые характерны для округа. Анализ утвержденного перечня профессий (специальностей и должностей) по которым предполагалось привлечение иностранных работников на 2014 год в Ханты-Мансийском автономном округе – Югре [6], показал, что планируемый список вакансий для 16 925 трудовых мигрантов включает в основном работников в сферах электроэнергетики, нефтегазовой отрасли (бурильщик, инженер по бурению, мастер по ремонту скважин, электрик, электрогазосварщик, электромонтажник и пр.), строительства (каменщик, кровельщик, бетонщик, штукатур, плотник, мастер строительных и монтажных работ, прораб в строительстве и пр.), транспорта (инженер по транспорту, водитель автомобиля, вездехода, слесарь по ремонту автомобилей и пр.).

Несколько менее востребованы сфера обслуживания (горничная, швея, закройщик, слесарь-сантехник, повар, пекарь, официант, бармен, массажист, продавец и пр.), лесопаркового хозяйства, экозащиты (рабочий зеленого хозяйства, обрубщик сучьев, вальщик леса, животновод и пр.), спорта (главный тренер, спортсмен-инструктор).

Работодателями прежде всего заявлены вакансии для работников, имеющих специальное профессиональное образование и навыки (например, машинист крана, подъемника, экскаватора, трубоукладчика, стропальщик, электромонтер и др.), в

меньшей степени – для работников без необходимой квалификации (грузчик, уборщик территорий, подсобный рабочий, мойщик посуды, фасовщик и др.).

Около 10 % общего числа вакансий приходится на специалистов с высоким уровнем квалификации, прежде всего инженерных работников. Востребованы и статусные должности, такие как главный инженер, ведущий технолог, ведущий геолог, менеджер, консультант, руководитель групп, главный инженер проекта и др. На часть из них рекрутируются работники зарубежных компаний, совместных предприятий, чьи филиалы расположены в населенных пунктах ХМАО-Югры.

Большинство работников рекрутируются из стран ближнего зарубежья. В целом география трудовой миграции охватывает такие страны как Австралия, Азербайджан, Венесуэла, Ирландия, Канада, Киргизия, Китай, Корея, Куба, Литва, Молдова, Нидерланды, Сербия, Сингапур, Словакия, Соединенное Королевство, США, Таджикистан, Тайланд, Турция, Узбекистан, Украина, Хорватия, Чешская Республика, Япония и пр.

Проведенный нами анализ позволяет предположить, что при большом потоке трудовой миграции, обширном предложении спектра вакансий проблема профессионального образования, профессиональной подготовки и переподготовки мигрантов остается крайне актуальной для округа.

Осуществленное нами социологическое исследование предполагало получение субъективной информации об образовательных потребностях и практиках мигрантов, ориентированных на получение гражданства РФ, вида на жительство, разрешения на временное проживание, на работу. Обследованные нами мигранты приехали из стран ближнего зарубежья (см. табл. 1).

Таблица 1
Распределение мигрантов в зависимости от страны выезда
(в % к числу ответивших)

| Страна | % |
|-------------|-------|
| Таджикистан | 45,9 |
| Украина | 18,2 |
| Киргизстан | 8,9 |
| Молдова | 8,9 |
| Азербайджан | 6,8 |
| Армения | 5,2 |
| Узбекистан | 4,3 |
| Казахстан | 1,5 |
| Белоруссия | 0,3 |
| Итого | 100,0 |

Большая часть из них – 65,1 % – мужчины, 34,9 % – женщины. Основными причинами их переезда были, прежде всего, экономические (потребность в получении работы, достойной зарплаты – 64,2 %), для каждого четвертого – семейные обстоятельства (воссоединение с родственниками, брак – 24,7 %), а также ряд других: неблагоприятная ситуация в своей стране (6,3 %), получение гражданства РФ (3,9 %), учеба (0,9 %). Причем, большая часть мигрантов намеревается остаться жить в России (76,2 %), остальные собираются уехать (13,9 %) или еще не определились с решением (9,9 %).

Уровень образования мигрантов невысок, чуть более половины (56,7 %) уже имеют профессиональное образование (см. табл. 2), при этом четвертая часть – высшее профессиональное образование. Этот факт – свидетельство возможных будущих проблем их трудоустройства, занятости, профессиональной адаптации. Необходимость профессионального обучения для них – базовое условие решения данных проблем.

Таблица 2

Мигранты об уровне образования (в % к числу ответивших)

| Уровень образования | % |
|--------------------------|-------|
| Начальное | 0,9 |
| Среднее неполное (9 кл.) | 10,2 |
| Среднее полное (11 кл.) | 32,2 |
| Профессиональное училище | 13,0 |
| Техникум, колледж | 18,7 |
| Вуз | 25,0 |
| Итого | 100,0 |

Статусные параметры мигрантов также свидетельствуют о возможных социальных рисках. Профессиональный статус, который имели респонденты до переезда – низкий (см. табл. 3). Больше половины мигрантов – это, прежде всего, рабочие (46,3 %) и служащие (14,2 %). Лишь каждый седьмой – специалист с высшим образованием. Важно отметить, что каждый пятый – безработный или домохозяйка. Это еще одна угроза профессионального самоопределения и адаптации.

Таблица 3

Мигранты о статусе, который имели до переезда
(в % к числу ответивших)

| | |
|---|-------|
| Мигранты о статусе, который имели до переезда | % |
| Рабочий (ая) (любой квалификации) | 46,3 |
| Служащий (ая) (работники, не занятые ручным трудом) | 14,2 |
| Специалист с высшим образованием (юрист, врач и т.д.) | 13,6 |
| Предприниматель | 4,8 |
| Руководитель предприятия, отдела, сектора | 0,9 |
| Безработный (ая) | 15,1 |
| Домохозяйка | 5,1 |
| Итого | 100,0 |

Сфера профессиональной деятельности мигрантов до переезда, а главное – их ориентация на занятость и трудоустройство после переезда (см. табл. 4) не вполне соответствуют специфике потребностей рынка труда в регионе. Чрезмерная приверженность к сфере услуг и торговли (45,5 %), большой процент не определившихся с будущим направлением профессиональной самореализации – показатель отсутствия ясного представления о ситуации на региональном рынке труда, некоторой стихийности в реализации жизненных и, прежде всего, профессиональных планов.

Таблица 4

Мигранты о сфере профессиональной деятельности, в которой работали до переезда и собираются работать после переезда

(в % к числу ответивших)

| Сфера профессиональной деятельности | До переезда | После переезда |
|--|-------------|----------------|
| Сфера услуг, торговля | 31,5 | 45,5 |
| Строительство | 18,5 | 17,2 |
| Промышленность | 11,2 | 10,8 |
| Транспорт | 6,4 | - |
| Образование | 5,5 | 1,8 |
| Медицина | 5,2 | 4,5 |
| Силовые структуры | 1,5 | - |
| Финансы (банк, страхование, бухгалтерия) | 1,5 | - |
| Другое | 0,6 | - |
| Домохозяйка | 3,6 | - |
| Безработный(ая) | 14,5 | - |
| Не знаю (пока в поиске) | - | 14,2 |
| Работать не планирую | 14,5 | 6,0 |
| Итого | 100,0 | 100,0 |

Большая часть мигрантов – 56,4 % – осознает потребность в получении дополнительного образования по профессии, 40,3 % не видят в этом необходимости (3,3 % затруднились с ответом). Из тех респондентов, которые

считают важным для себя профессиональное обучение, переобучение и переподготовку, большинство ориентировано на профессии, специфичные для региона и востребованные на региональном рынке труда (см. табл. 5). Это профессии в нефтегазовой отрасли (23,5 %), строительстве (16,6 %), транспорте (11,2 %).

Таблица 5

Мигранты о потребности в сфере дополнительного профессионального образования (в % к числу ответивших)

| Сфера дополнительного образования | % |
|---|-------|
| Нефтегазовая отрасль | 23,5 |
| Строительство | 16,6 |
| Транспорт | 11,2 |
| Медицина | 8,3 |
| Торговля | 7,3 |
| Промышленность | 6,8 |
| Сфера услуг | 6,3 |
| Финансы (банки, страхование, бухгалтерия) | 6,3 |
| Образование | 5,9 |
| Юриспруденция | 2,9 |
| Силовые структуры | 2,9 |
| Связь | 0,5 |
| Другое | 1,5 |
| Итого | 100,0 |

Получение будущей профессии мигранты связывают с формальным образованием. Несмотря на то, что у людей с их статусом имеются выраженные ограничения в доступе к бюджетному образованию, большая часть респондентов, собирающихся получать образование, видят для себя необходимость обучаться в техникуме (колледже) и вузе (67,2 %). Третья часть мигрантов ориентирована на получение дополнительного профессионального образования на курсах профессиональной подготовки, переподготовки, повышения квалификации (см. табл. 6).

Таблица 6

Мигранты о желании получить дополнительное образование по профессии в образовательных организациях (в % к числу ответивших)

| Дополнительное образование в образовательных организациях... | % |
|--|------|
| На курсах | 32,3 |
| В профессиональном училище, техникуме (колледже) | 32,1 |
| В вузе | 35, |

| | |
|--------|-----|
| | 1 |
| Другое | 0,5 |
| Итого | 10 |
| | 0,0 |

Анализ уровня материального благосостояния семей мигрантов показывает, что такая стратегия в сфере образовательной деятельности вполне оправдана, поскольку больше половины респондентов (51,5 %) являются достаточно обеспеченными людьми (см. табл. 7).

Таблица 7

Распределение мигрантов по уровню благосостояния семьи
(в % к числу ответивших)

| Уровень благосостояния семьи | % |
|--|-------|
| Не хватает денег даже на еду | 2,1 |
| Хватает на еду, но покупка одежды проблематична | 14,8 |
| Денег хватает на еду и одежду, но покупка товаров длительного пользования (новый холодильник или телевизор) затруднительна | 28,3 |
| Можем позволить приобрести товары длительного пользования | 31,6 |
| Можем позволить себе всё, в том числе покупку машины, квартиры или дачи | 19,9 |
| Затрудняюсь ответить | 3,3 |
| Итого | 100,0 |

Указанные тенденции свидетельствуют о том, что обучение мигрантов является одним из перспективных направлений в развитии сферы образования взрослых, поскольку комплексной и системной работы по разработке стратегии развития этого вида образования в настоящее время не ведется ни на уровне страны, ни на уровне региона. Причины этого различны. При всем осознании важности развития человеческого потенциала регионов финансирование данных образовательных программ разрознено. Обучение осуществляется субъектами разного уровня – от федерального до муниципального и уровня конкретной компании, организации. Образовательные организации – государственные и частные – относятся к разным ведомствам. Существующий достаточно большой рынок образовательных услуг не ориентирован на специфику образования для мигрантов как особого целевого сегмента. Проблема продвижения образовательных услуг потенциальному потребителю оставляет желать лучшего, специальных исследований в этой области – маркетинговых, социологических, педагогических, как правило, не проводится.

Очевидно, сформировалась необходимость и потребность в разработке общей комплексной стратегии (концепции) в развитии данной сферы образования для взрослых. Такая стратегия предполагает консолидацию широкого круга субъектов управления и реализации образовательной деятельности (государственных, коммерческих и негосударственных, представителей власти), объединяющих сферы образования, бизнеса, власти, общественных национальных объединений. Она также предполагает сочетание разных типов формального и неформального образования. Стратегической целью этой концепции должно стать успешное развитие региона, конкретной территории, а механизмом реализации – принципы непрерывного образования, реализованного для мигрантов как конкретного типа потребителя. Другими словами, нужна система профессиональной подготовки и переподготовки мигрантов, их профессионального обучения.

Список литературы:

1. Европейская конвенция о правовом статусе трудящихся-мигрантов. Страсбург, 24.11.1977 [Электронный ресурс]. URL: <http://conventions.coe.int/Treaty/RUS/Treaties/Html/093.htm> (дата обращения 13.12.2014).
2. Международная конвенция о защите прав всех трудящихся-мигрантов и членов их семей (принята резолюцией 45/158 Генеральной Ассамблеей ООН от 18 декабря 1990 г.) [Электронный ресурс]. URL: <http://constitution.garant.ru/act/right/megdunar/2561306/> (дата обращения 13.12.2014).
3. Данные УФМС России по Ханты-Мансийскому автономному округу – Югре [Электронный ресурс]. URL: http://ufms86.ru/result/monthly_information/ (дата обращения 10.10.2013).
4. О принимаемых УФМС России по Ханты-Мансийскому автономному округу – Югре мерах по осуществлению правоприменительных функций, функций по контролю, надзору и оказанию государственных услуг в сфере миграции за 9 месяцев 2014 г. [Электронный ресурс]. URL: http://ufms86.ru/result/monthly_information/ (дата обращения 05.11.2013).
5. Данные Государственной службы занятости Департамента труда и занятости населения ХМАО-Югры [Электронный ресурс]. URL: <http://job.dzhnmao.ru/home/migracia/sved.aspx> (дата обращения 15.10.2013).
6. Данные Департамента труда и занятости населения ХМАО-Югры [Электронный ресурс]. URL: <http://www.deptrud.admhmao.ru/wps/portal/trd/home> (дата обращения 10.09.2013).